

İŐ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŐKİŐİ: BANKACILIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŐTIRMA¹

Ali SİĞMAZ²

Doç. Dr. Zübeyir BAĞCI³

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma özel bir bankada çalışan 243 personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler anket tekniğı ile toplanmıştır. İş doyumunu Brown ve Peterson (1994) tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmüştür. Ölçeğın Cronbach's Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı 0,882 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ölçekle ölçülmüştür. Ölçeğın Cronbach's Alpha (α) iç tutarlılık katsayısı 0,942 olarak hesaplanmıştır. Verilerin analizi için tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere her üç alt boyut ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Bankacılık Sektörü

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT RELATIONSHIP: A RESEARCH ON BANKING SECTOR

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment. The research was conducted on 243 employees working in a private bank. The data were collected by survey technique. Job satisfaction was measured by the scale developed by Brown and Peterson (1994). Cronbach's Alpha (α) internal consistency coefficient of the scale was calculated as 0.882. Organizational commitment was measured by the scale developed by Meyer, Allen and Smith (1993). Cronbach's Alpha (α) internal consistency coefficient of the scale was calculated as 0,942. As a result of the analyzes, it was determined that there were positive and significant relationships between job satisfaction and all three organizational commitment sub-dimensions (emotional commitment, continuance commitment and normative commitment) .

Keywords: Job Satisfaction, Emotional Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Banking Sector

¹ Bu çalışma Ali SİĞMAZ'ın "İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans projesinden türetilmiştir.

² Finansbank, ali.sigmaz72@gmail.com

³ Pamukkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü zbagci@pau.edu.tr

GİRİŞ

Çalışanlar, ait oldukları kuruma faydalı olmak ve örgüt başarısına katkıda bulunmak için çaba gösterirler. Örgüt yönetimi çalışanlarının gösterdikleri bu çabanın karşılığını en iyi şekilde vermelidirler. Eğer örgüt ile çalışanlar arasındaki bu alışveriş iki tarafın da kazandığı bir güç birliğine dönüştürülebilir ise hem örgütsel başarıda hem de çalışanların iş doyumlarında önemli düzeyde bir artış sağlanabilir.

İş doymu, kişilerin çalışma yaşamlarına özgü geliştirdikleri olumlu veya olumsuz duygularının tamamını içine alan bir kavramdır. Bu nedenle, bir çalışanın yaptığı iş ve üyesi olduğu örgüt hakkındaki değerlendirmeleri genel olarak olumlu ise bu durumu kişinin işinden memnun olduğunun bir göstergesi olarak kabul etmek yanlış olmayacaktır. İş doymu yüksek çalışanlar, diğer bir ifadeyle yaptıkları işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olduğunu düşünen bireyler çalışma hayatında daha verimli olmakta, alternatif iş olanaklarına yönelmek yerine örgütlerine daha fazla bağlanmaktadır (Tütüncü ve Olgun, 2000: 125). Örgütsel bağlılık olarak ifade edilen bu durum çalışanların amaçları ile örgütsel amaçların bütünleşmesine bağlı olarak kişilerin örgüte karşı duygusal açıdan bağlanması ve örgütte kalmaya devam etmek istemesi sonucunda ortaya çıkar (Mowday et al., 1979:225). Örgütsel başarı, çalışanların işlerini sevmeleri ve kendilerini örgütün anlam taşıyan bir parçası olarak hissedebilmeleri sayesinde mümkün olur. Bu nedenle, örgüt yönetimi amaçlarına ulaşabilmek için çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaya önem vermeli ve bu sayede, onlardan en yüksek verimi almayı hedeflemelidir. Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için çalışanlarının örgütü benimseme ve örgütsel amaçları içselleştirme duygularını artırmalıdır. Örgütün değerlerini sahiplenebilmiş, işini seven çalışanların örgütsel bağlılıkları güçlenir ve bu sayede, örgütte kalmaya devam ederler. Çalışanların kalıcılığının artırılması örgütün daha verimli çalışmasını sağlayacaktır.

Günümüz dünyasının gelişen teknolojisi ve değişen rekabet ortamında, örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için ihtiyaç duyulan en önemli unsur, hiç şüphesiz sahip oldukları insan gücüdür. Çünkü yenilenen teknolojik altyapı, müşteriye sunulan ürün ve hizmetler ile değişen iş süreçleri rakipler tarafından hızla ve kolaylıkla kopyalanabilirken kopyalanamayan tek unsurun insan kaynağı olduğu söylenebilir. Bu nedenle, örgütlerin çalışma hayatında ayakta kalabilmeleri, bireysel amaçlar ve örgütsel amaçların uyumu ile mümkündür. Buradan yola çıkarak mevcut çalışmada çalışanların etkinliği ve verimliliği üzerinde önemli etkisi olduğu düşünülen iş doymu ve örgütsel bağlılık kavramları irdelenerek, ikisi arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1. İŞ DOYUMU

İş doymu, çalışma koşullarının çalışanlara hissettirdiği olumlu veya olumsuz duygularla ilişkilidir. Başka bir ifade ile çalışanın işiyle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır (Eğinli, 2009:36). Çalışanların iş hayatından elde ettiği maddi ve manevi kazançlar iş doymunu etkilemektedir. İş doymu bireylerin işe ve iş deneyimlerine yönelik yaptıkları değerlendirmelerin sonucunda ortaya çıkan bir üründür. Bireyler tarafından yapılan bu değerlendirmeler sonucunda beledikleri ölçüde çıktı alamadıklarını algıladıklarında bu durum iş doyumsuzluğuna yol açabilir.

Davis'e göre (1982), bir organizasyona ait çalışma şartlarının durumunu yansıtan en önemli gösterge iş doyumudur. Eğer çalışanların iş doyumunu düşükse, bu durum çalışma koşullarının çalışanların beklentilerini yeterince karşılayamadığına işarettir. Grevler, iş yavaşlatmalar, verimin düşmesi ve disiplinsizliğin artması gibi örgütsel sorunların kaynağında iş doyumunun düşük olması yatmaktadır. İş doyumsuzluğu sonucunda çalışanlar işine yabancılaşmakta, iş hayatına uyum sağlayamamakta ve bunu takip eden süreçte duygusal sağlık sorunları yaşayabilmektedirler (Özyürek, 2009: 8-20). İş doyumunun sağlanması için öncelikle çalışanların bireysel özelliklerine, yeteneklerine ve bilgi düzeylerine uygun işlerle görevlendirilmeleri gerekmektedir. Çalışanlara bilgi ve becerilerini aşan ya da sürekli aşırı strese sebep olan zor işlerin verilmesi, sürekli rutin işlerde görevlendirilmeleri veya mesleki yönden ilerlemelerine katkı sağlamayan işlerle meşgul edilmeleri iş doyumlarını azaltacaktır. Çalışanın beklentileri ile verilen işin niteliği ne oranda örtüşürse iş doyumunu o ölçüde artar. İşin özellikleri ile bireysel özelliklerin uyum sağlayamaması durumunda ise iş doyumunu azalır. Örgütte genel iş doyumsuzluğunun artması, bir organizasyonun sahip olduğu en önemli üretim faktörü olan çalışanların performans düzeylerinde düşüşe (Ordu, 2016; Tekingündüz vd., 2016; Inuwa, 2016), çalışan devir hızında artışa (Yüksel ve Yüksel, 2014; Liu et al., 2011) ve ek maliyetlerin oluşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, işletmenin en önemli kaynağı haline gelmeye başlayan çalışanların motivasyonunun ve iş doyumunun düzeyinin yüksek tutulması, çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörlerin iyi analiz edilip gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilmesi çağdaş yönetim anlayışını benimseyen işletmeler açısından oldukça önem arz eden bir konudur (Özaydın ve Özdemir, 2014:253). Örgütün başarısı, büyük ölçüde çalışanların motivasyonuna ve iş doyumuna bağlıdır denilebilir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, çalışanların amaçları ile örgütsel amaçların bütünleşmesi neticesinde kişilerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağ nedeniyle işlerine olan ilgileri, sadakatleri ve örgütün değerlerine olan güçlü inançları ile ilgilidir (Doğan ve Kılıç, 2007:39). Kişinin çalıştığı örgüte yönelik pozitif değerlendirmeleri neticesinde onun amaçları doğrultusunda hareket etmesi biçiminde ifade edilebilir (Hoş ve Oksay, 2015:3). Bir işyerinde çalışanların örgütsel bağlılığının temelini oluşturan farklı hedefler olabilir. Örneğin, takım ya da organizasyon liderliği gibi güçlü kariyer hedefleri olan kişilerde örgütsel bağlılığın daha fazla olması beklenebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar işyerinden ayrılmak istemezler. Çalıştıkları kurumun üyesi olarak kalmaya devam etmek için istek duyarlar. Jokivuori (2002), örgütsel bağlılığın arkasında yatan en önemli nedenin iş doyumunu olduğunu ileri sürmektedir. Seymen (2008), örgütsel bağlılık düzeyinin ölçülmesi için çalışanların örgüt ile yaptığı güç birliğinin ve kişinin kendisini örgüt ile ne derece özdeşleştirdiğinin ele alınması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Yapılan birçok araştırmaya rağmen örgütsel bağlılığın ne olduğu, nasıl geliştiği ve davranışları nasıl etkilediği konusundaki belirsizliğin devam ettiği söylenebilir.

İlgili literatürde örgütsel bağlılığın üç alt boyutu üzerinde durulmaktadır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990:3);

Duygusal bağlılık, çalışanlar tarafından iş çevresine gösterilen duygusal tepkileri temsil etmektedir. Kendi değerleri ile örgütün değerlerinin birbiriyle örtüştüğünü hisseden çalışanlar örgütleriyle duygusal olarak bir bağ kurarlar (Wiener, 1982:424). İşin kendisine, çalışma arkadaşlarına ve mesleğe duyulan olumlu duygular duygusal bağlılığı artırır. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanların örgütte kalmak istemelerindeki sebep bireysel ihtiyaçlardan ziyade örgüt üyesi kalmaya duydukları istektir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 92).

Devam bağlılığı, diğer bir ifadeyle hesapçı bağlılık, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda yaşayacakları kayıpları düşünerek örgütte kalmaya devam etmek istemeleridir. Çalışanların örgütsel bağlılık hissetmelerindeki sebep örgüte yaptıkları yatırımların karşılığını alamamaya ilişkin duydukları kaygıdır. Eğer bir çalışanın üyesi olduğu örgüte yaptığı emek, zaman gibi yatırımlar, örgütten ayrılması durumunda yaşayacağı kayıpları aşıyorsa bu durumda çalışan örgütte kalmaya devam etmek isteyecektir (Balay, 2000: 206). Çalışanlar örgüte hizmet süreleri arttıkça örgüte sağladıkları faydaları kişisel bir yatırım olarak görmeye başlayabilir ve bunun neticesinde örgüt içerisinde kazandığı statü, itibar ve kazançları terk etmek istemeyebilirler. Burada, alternatif iş olanaklarının olmaması ya da başka bir örgütte şu an sahip oldukları statü ve itibara sahip olamayacakları düşüncesi de çalışanların devam bağlılıklarının artmasına sebep olabilmektedir (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014:47-48). Bu nedenle, çalışanların örgütte kaldıkları süre boyunca gösterdikleri çabayı kişisel bir yatırım olarak görmeye başlamalarıyla örgütten ayrılma niyetleri azalacak ve örgütsel bağlılıkları artacaktır.

Normatif bağlılık, çalışanların ahlaki bir yükümlülük duygusu ile zorunluluk hissettikleri için gösterdikleri bağlılıktır türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004: 93). Normatif bağlılığın duygusal bağlılıktan farkı çalışanların örgüte karşı duydukları sorumluluklar neticesinde örgütten ayrılmanın etik olmayacağı yönündeki inançlarıdır. Kişiler, örgütten ayrılmaları durumunda örgütün zarar görebileceğine ya da örgütün kendilerine ihtiyaç duyduğuna inanmaktadır. Bu sebeple, örgüte karşı sorumluluklarını içten hissederler ve normlar gereği örgüt içerisindeki varlıklarını sürdürürler (Kirel, 1999: 118).

3. İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Örgütsel başarı, çalışanların işlerini sevmeleri ve kendilerini örgütün anlam taşıyan bir parçası olarak hissedebilmeleri sayesinde mümkün olur. Bu nedenle, örgüt yönetimi amaçlarına ulaşabilmek için çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaya önem vermeli ve bu sayede, onlardan en yüksek verimi almayı hedeflemelidir. Örgütün değerlerini sahiplenebilmiş, işini seven çalışanların örgütsel bağlılıkları güçlenir ve bu sayede, örgütte kalmaya devam ederler. Personelin kalıcılığının artırılması örgütün daha verimli çalışmasını sağlayacaktır.

İlgili literatür incelendiğinde iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik olarak farklı sonuçlar elde eden araştırmalara rastlanılmaktadır. Örneğin Ay vd. (2015) tarafından elektrik-elektronik ve telekomünikasyon hizmetleri sunan bir şirketin çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada örgütsel bağlılığın her üç boyutuyla iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Azeem (2010) tarafından Umman Sultanlığı'nda çalışan personel üzerinde yürütülen çalışmada da iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bir başka çalışma

Çelen vd. (2013) tarafından Gülhane Askeri Tıp Fakültesi (GATF) Eğitim hastanesinde görev yapan sağlık teknisyeni/teknikeri üzerinde gerçekleştirilen araştırmadır. Bu araştırmanın sonuçları örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının iş doyumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, buna karşılık devam bağlılığı alt boyutunun iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir. Benzer şekilde Markovits vd. (2010) tarafından özel ve kamu sektöründe çalışan personelin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında gerek içsel gerekse de dışsal doyum ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin kamu sektöründe çalışan personelde özel sektörde çalışan personele göre daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Gangai ve Agrawal (2015) tarafından çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada ise sadece devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık çalışanlar tarafından örgüte gösterilen duygusal tepkilerin toplamı iken, iş doyumu ise çalışanın işin bir boyutuna karşı verdiği duygusal tepkileri temsil etmektedir. Bu nedenle, çalışan üyesi olduğu örgüte karşı bağlılık hissedebilirken yaptığı işten memnuniyet duymayabilir. Başka bir deyişle iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında her zaman anlamlı bir ilişkinin olması beklenmemelidir. İş doyumu, işin farklı boyutlarına ilişkin çalışanların geliştirdiği tutumların toplamını temsil etmektedir. Dolayısıyla çalışanların tutumları genellikle olumlu yönde iş doyumları da yüksek olacaktır (Kırel, 1999: 118).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı banka çalışanlarının iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini İzmir, Aydın, Denizli, Manisa ve Muğla il merkezi ve ilçelerinde faaliyet gösteren özel sermayeli bir bankanın şubelerinde görevli çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan bankanın anılan bölgedeki 46 şubesinde görev yapan yaklaşık 550 çalışanın tamamına anket formu gönderilmiş olup, 33 şubeden 256 adet anket formu geri dönmüştür. Bu formlardan eksiksiz olarak doldurulmuş olan 243 tanesi analize tabi tutulmuştur.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada literatürdeki konuyla ilgili yapılan araştırma sonuçlarının incelemesi neticesinde belirlenmiş aşağıda verilen hipotezler test edilecektir.

H1: Çalışanların iş doyumları ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların iş doyumları ile devam bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Çalışanların iş doyumları ile normatif bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

4.3. Ölçme Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik yedi soru bulunmaktadır. İkinci kısımda iş doyumuna yönelik Brown ve Peterson'un (1994) Likert tipi beş sorudan oluşan iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının ölçümünde Meyer, Allen & Smith (1993) tarafından geliştirilen, 3 boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarında 6'şar olmak üzere toplam 18 ifadeden oluşmaktadır. Duygusal bağlılık boyutunda 3 ifade ve normatif bağlılık boyutunda ise 1 ifade olumsuz olduğu için ters kodlanmıştır. İfadelerin her biri (1) Kesinlikle katılmıyorum'dan (5) Tamamen katılıyorum'a doğru derecelendirilen 5'li Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,94 olarak hesaplanmıştır.

4.4. Analiz Yöntemi

Verilerin analizinde, öncelikle iş tatmini ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin güvenilirlikleri ile yapı geçerliliklerinin ölçülmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. Ardından da tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla çalışanların iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiş ve son olarak da bu değişkenler arasındaki ilişkinin yönünün ve miktarının belirlenmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 1: Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

	GRUPLAR	FREKANS	YÜZDE
Cinsiyet	Kadın	119	49
	Erkek	124	51
Yaş	18-25 Yaş	20	8,2
	26-33	107	44
	34-41	79	32,6
	42-49	30	12,3
	50 ve üzeri	7	2,9
Medeni Durum	Evli	153	63
	Bekar	90	37
Eğitim	Lise	24	9,9
	Önlisans	87	35,8
	Lisans	126	51,8
	Yüksek Lisans	6	2,5
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	76	31,3
	6-10	68	28
	11-15	57	23,5
	16 Yıl ve üzeri	42	17,2
Unvan	Memur	78	32,1
	Şef	39	16
	Kıdemli şef	59	24,3
	Müdür yrd.	44	18,1
	Müdür	23	9,5

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 1’de gösterilmektedir. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde %44 ile çoğunluğun 26-33 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla %32,6 ile 34-41 yaş aralığındakiler, %12,3 ile 42-49 yaş aralığındakiler, %8,2 ile 18-25 yaş aralığındakiler ve % 2.9 ile 50 ve üzeri yaşa sahip olanlar izlemektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde %51,8’inin lisans, %35,8’inin ön lisans, %9,9’unun lise ve %2,5’inin de yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Hizmet süreleri itibariyle katılımcıların %31,3’ünün 1 ile 5 yıl arasında, %28’inin 6-10 yıl arasında, %23,5’inin 11-15 yıl arasında ve %17,2’sinin de 16 yıldan fazla bir hizmet süresine sahip olduğu söylenebilir. Son olarak katılımcıların %32,1’inin memur, %24,3’ünün kıdemli şef, %18,1’inin müdür yardımcısı, %16’sının şef ve %9,5’inin de müdür unvanına sahip olduğunu söyleyebiliriz.

5.2. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenilirliklerine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin yapı geçerliğini test edebilmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analize başlamadan önce eldeki verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek adına ölçeklere ilişkin KMO değerleri ile Barlett testi sonuçları incelenmiştir. İş doyumu ölçeğinin KMO değeri 0,823 olarak hesaplanırken barlett testi sonucu $\chi^2=71,812$, $p<.000$ olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan diğer ölçek olan örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO değeri 0,709, Barlett testi sonucu ise $\chi^2=1798,205$, $p<.000$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre eldeki veriler ile faktör analizi yapılabileceğine karar verilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 4 madde alt sınır olarak belirlenmiş 0,40 değerinden daha düşük bir faktör yüküne sahip olduğu için ölçekten çıkartılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri kapsamında Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayı kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin faktör yükleri ve Cronbach's Alpha (α) değerleri tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

	Örgütsel Bağlılık			İş Doyumu
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	
DB1	0,731			
DB2	0,593			
DB3	0,707			
DB4	0,726			
DB5	0,694			
DB6	0,703			
DEV.B.1		0,505		
DEV.B.2		0,583		
DEV.B.5		0,542		
NOR.B.2			0,433	
NOR.B.3			0,690	
NOR.B.4			0,698	
NOR.B.5			0,621	
NOR.B.6			0,652	
İŞD.1				0,732
İŞD.2				0,682
İŞD.3				0,702
İŞD.4				0,762
İŞD.5				0,739
Açıklanan Varyans (%)	36,803	15,163	14,725	68,500
Cronbach's Alpha (α)	0,947	0,700	0,835	
Toplam		0,942		0,882

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bunlar literatürdeki şekliyle duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak isimlendirilmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutunun faktör yük değerlerinin 0,593 ile 0,731 arasında değiştiği ve bu alt boyutun açıklamış olduğu varyans miktarının da %36,803 olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı alt boyutunun faktör yükleri ise 0,505 ile 0,583 arasında değişmekte ve bu alt boyutun açıkladığı varyans miktarı %15,163'tür. Normatif bağlılık alt boyutunun faktör yükleri ise 0,433 ile 0,698 arasında değişirken bu alt boyutun açıkladığı varyans miktarının da %14,725 olduğu görülmektedir. Her üç alt boyut birlikte örgütsel bağlılık ölçeğindeki değişkenliğin %66,690'nını açıklamaktadırlar. Diğer taraftan iş tatmini ölçeği tek boyutlu bir yapıda olup faktör yükleri 0,682 ile 0,762 arasında değişmekte ve açıkladığı varyans miktarı da %68,500'dür. Ölçeklerin güvenilirlikleri için hesaplanan Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayıları ise sırasıyla; duygusal bağlılık için $\alpha=0,947$, devam bağlılığı için $\alpha=0,700$ ve normatif bağlılık için $\alpha=0,835$ 'dir. İş doyumu ölçeğinin Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha=0,882$ olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda her iki ölçeğin de güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

5.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

İş doyumu ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları aşağıda Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

	Ortalama	S.Sapma	1	2	3	4
1. Duygusal Bağlılık	3,600	0,855	1			
2. Devam Bağlılığı	3,288	0,884	0,566**	1		
3. Normatif Bağlılık	3,361	0,703	0,824**	0,602**	1	
4. İş Doyumu	3,871	0,660	0,807**	0,543**	0,680**	1

** $p < .001$ (Çift yönlü)

Tablo 3'te görüldüğü üzere banka personelinin gerek iş doyumu gerekse de örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel bağlılık boyutları arasında ortalaması en yüksek olan bağlılık türünün duygusal bağlılık, en düşük ortalamaya sahip bağlılık türünün de devam bağlılığı olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık boyutlarının birbirleri ile ilişkileri incelendiğinde duygusal bağlılık ile normatif bağlılığın güçlü bir ilişki içerisinde oldukları görülmektedir ($r=0,824$, $p<0,05$). En az kuvvetli ilişki devam bağlılığı ve duygusal bağlılık arasındadır ($r=0,566$, $p<0,05$).

İş doyumu ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre iş doyumunun duygusal bağlılık ile ilişkisinin pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki düzeyinde olduğu görülmektedir ($r=0,807$, $p<0,05$). İş doyumunun devam bağlılığı ile ilişkisi ise pozitif yönlü ve orta kuvvetlidir ($r=0,543$, $p<0,05$). Benzer şekilde iş doyumu ile normatif bağlılık arasındaki ilişki de pozitif yönlü ve orta kuvvet düzeyindedir ($r=0,680$, $p<0,05$). Buna göre, iş doyumu ile en güçlü ilişkiye sahip örgütsel bağlılık alt boyutunun duygusal bağlılık olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre iş doyumunun örgütsel bağlılık alt boyutları ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ifade eden H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada banka çalışanlarının iş doyumlarının örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular ve bunlara ilişkin değerlendirmeler aşağıda özetlenmiştir. Araştırmaya katılan banka personelinin gerek iş doyumlarının gerekse de örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (bkz. Tablo 3). Bu sonuçlar konuyla ilgili olarak literatürde yer alan birçok çalışma bulgusuyla örtüşmektedir (Güner vd., 2014; Bakan vd., 2011; Gürdoğan ve Atabey, 2014; Sehgal, 2012; Khan ve Zafar, 2014). Dolayısıyla ilgili banka çalışanlarının genel anlamda işlerinden memnun olduklarını ve çalıştıkları kurumun bir üyesi olarak kalmayı sürdüreceklerini söyleyebiliriz.

Çalışmada elde edilen diğer bir bulgu banka çalışanlarının iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkidir. Dolayısıyla çalışanların iş doyumunun artmasıyla örgüte karşı besledikleri bağlılıklarının da artacağını söylemek mümkündür. Bu bulgu literatürdeki çeşitli çalışma bulgularıyla paralellik göstermektedir (Mohammed ve Eleswed, 2013; Markovits vd., 2010; Emhan ve Gök, 2011; Hoş ve Oksay, 2015). Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların iş doyumları ile duygusal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki diğer bağlılık türlerine göre daha fazladır. Duygusal bağlılık, bireyin örgüte karşı duyduğu ihtiyaçtan ziyade örgüte karşı beslediği olumlu duyguların bir göstergesidir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüte katkı sağlamak isterler ve örgütten ayrılmayı düşünmezler. Bu bulgu Kavlak'ın (2012) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Kavlak (2012) bir kamu bankasının bankacılık operasyonları merkezinde çalışan personel üzerinde yürüttüğü çalışmada çalışanların gerek içsel gerekse de dışsal doyumları ile duygusal, normatif ve devam bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu, bunlardan duygusal bağlılığın diğerlerine göre daha fazla ilişkili olduğunu bulmuştur. İş doyumları ile en düşük ilişkiye sahip bağlılık türü ise devam bağlılığıdır. Bu bulgu da literatürdeki birçok çalışma ile tutarlılık arz etmektedir (Ay vd., 2015; Gündüz, 2016; Emre, 2016). Duygusal ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanların devam bağlılığı yüksek olan çalışanlara göre örgüte karşı beslediği duygu ve düşüncelerin daha yoğun ve içten olması beklenir. Bu nedenle, örgütsel başarının elde edilmesi için daha istekli hareket ederler.

Sonuç olarak işletmeler, örgütsel amaç ve değerlerine uyum sağlayabilecek, motivasyonu yüksek, bilgi ve becerileri yapılan işle örtüşecek kişileri örgüte dâhil etmek isterler. Bu kişileri örgüte katmak ve örgüt içerisinde devamlılıklarını sağlayabilmek için çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini önemsemelidirler ve insan kaynağına yönelik stratejiler geliştirmelidirler. Çalışanların bilgi ve yeteneklerinden en üst düzeyde faydalanabilmek için öncelikle onların iş doyumunu artırmaya yönelik adımlar atmalıdırlar. Bu sayede, hem örgütsel başarı hem de iş memnuniyeti sağlanarak her iki tarafın da kazançlı çıkması sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

AKINCI,Z. (2002), “Turizm Sektöründe İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,4:1-25.

ALLEN, N.J. & MEYER, J.P. (1990). “The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization”, Journal of Occupational Psychology, 63:1-18.

AY, F.A., ALPER, A.,BİRCAN, H. & ÖNCÜL, M.S. (2015). “Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(38):806-815.

AZEEM, S.M. (2010). “Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman”, Psychology, 1: 295-299.

BAKAN, İ., EYİTMİŞ, A.M., ERŞAHAN, B., DOĞAN, İ.F. & BULUNMAZ, G. (2011). “Banka Çalışanlarının İş Tatmin Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Çatışma Tür Ve Stratejilerine Bakış Açuları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Alan Araştırması”, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi, ss.1-31.

BALAY, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

BROWN, S.P. & PETERSON, R.A. (1994). “The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction”, Journal of Marketing, 58:70-80.

ÇELEN, Ö. TEKE, A. & CİHANGİROĞLU, N. (2013). “Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3):399-410.

DAVIS, K. (1982). İşletmelerde İnsan Davranışı. Çeviren: Tomris Somay, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, s.95.

DOĞAN, S. & KILIÇ, S. (2007).“Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirilmenin Yeri ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29:37-61.

EĞİNLİ, A.T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3):35-52.

EMHAN, A. & GÖK, R. (2011). “Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, ss.157-174.

EMRE, G. (2016). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

GANGAI,K.N. & AGRAWAL, R. (2015). “Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It important for Employee Performance”, International Journal of Management Business Research, 5 (4): 269-278.

GÜNDÜZ, G.O. (2016). Banka Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

GÜNER, F. , ÇİÇEK, H. & CAN, A. (2014). “Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi 6(3):59-76.

GÜRDOĞAN, A. & ATABEY, S. (2014). “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Doyum Düzeylerine Yönelik Bir Çalışma”, Journal of Recreation And Tourism Research, 1(2): 14-28.

HOŞ, C. & OKSAY, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(4):1-24.

INUWA, M. (2016). “Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach”, The Millennium University Journal, 1(1):90-103.

JOKIVUORI, P. (2002). Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä University of Jyväskylä. Faculty of Social Sciences. Doctoral thesis. Available on the Internet.

KAVLAK, Y. (2012). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Bankasının Bankacılık Operasyonları Merkezinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

KARATAŞ, S. & GÜLEŞ, H. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki”, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2): 74-89.

KHAN, F. & ZAFAR, S. (2014). “The Influence of Organizational Factors on Employees’ Commitment Levels: A Study of The Banking Sector of Pakistan”, Pakistan Business Review, 2014:570-590.

KIREL, Ç. (1999). “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, İstanbul Üniversitesi Dergisi,28(2): 115-136.

LIU,C., Zhang,L., YE,W., ZHU,J., CAO,J., LU, X. & LI, F. (2011). “Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China”, Journal of Clinical Nursing, 21: 255–263

MARKOVITS, Y. DAVIS, A.J.,FAY, D. & DICK, R. (2010). “The Link Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Differences Between Public and Private Sector Employees”, International Public Management Journal, 13(2): 177-196.

MEYER, J.P., ALLEN, N.J. & SMITH, C.A. (1993). “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”, Journal of Applied Psychology, 78: 538-551.

MOHAMMED,F. & ELESWED,M .(2013). “Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain”, International Journal of Business, Humanities and Technology, 3(5):43-53.

MOWDAY,R.T., STEERS,R.M. & PORTER,L. W. (1979). “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2):224-247.

ORDU, A. (2016). “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları Ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36):1-19.

ÖRÜCÜ, E. & KIŞLALIOĞLU, R.S. (2014). “Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22):45-65.

ÖZAYDIN, M.M. & ÖZDEMİR, Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1):251-281.

ÖZYÜREK, A. (2009). Okulöncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Yeterlik Algılarının Değerlendirilmesi, *Milli Eğitim Dergisi*, Ankara. Sayı: 82, s.8-20.

SEHGAL, M.S. (2012). “Job Satisfaction of Bank Employees in Shimla “A Comparative Study of Private & Public Sector Bank (Axis Bank & Uco Bank)”, *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(7):124-146.

SEYMEN, O. A. (2008). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.

TEKİNGÜNDÜZ, S., SEÇKİN, M. ,YAMAN, K., TÜRK, I. & ASLAN, S. (2016). “Performans, İş Tatmini Ve İş-Aile Yaşam Çatışması Arasındaki İlişkiler”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42):1672-1679.

TÜTÜNCÜ, Ö. & OLGUN, Ç. (2000), “İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İli Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir İnceleme”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11 (2):124-129.

UYGUÇ, N. & ÇIMRIN, D. (2004). “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 19(1):91-99.

WIENER, Y. (1982). “Commitment in Organizations: A Normative View”, *Academy of Management Review*,7(3): 418-428.

YÜKSEL, H. & YÜKSEL, M.(2014). “İş Doyumu İle İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32):559-572.